

全国の園長先生に
無料でお届けしています

子どものよりよい育ちをともに考える

 Benesse

これからの 幼児教育

2023 Winter



特集

保育者の メンタルヘルスを 考える

インタビュー

ストレス要因の特定と対策で
メンタルの不調を防ぐ

新見公立大学准教授 加藤由美

園内研修
ガイド

メンタルヘルスの向上を図る
「サクセスフル・セルフ」研修

園の取り組み事例

PDF版では表紙写真を公開していません。ご了承ください。

順正寺こども園 (広島県・私営)

藤島幼稚園 (福井県・私営)

データ紹介

幼児期から中学生の家庭教育調査・縦断調査

解説 / 目白大学准教授 荒牧美佐子

PDF版では表紙写真を公開していません。ご了承ください。

今号の写真 [表紙 / 裏表紙 / 上]

©順正寺こども園

本誌をお手に取っていただき、ありがとうございます。

このたび、こども家庭庁より発信された「幼児期までのこどもの育ちに係る基本的なヴィジョン（仮称）」には、「保護者・養育者のウェルビーイングと成長の支援・応援をする」ことが視点の1つに掲げられ、保育者への支援も、子どもの育ちの要素として重要視されています（2023年10月時点）。子どものよりよい育ちや環境づくりには社会の注目が集まりやすいですが、従来は陰に隠れがちだったその土台を支える人々——保育者を含めた保護者・養育者のウェルビーイングが保たれる環境づくりにも、目が向けられるようになってきたといえるでしょう。

今号ではそのウェルビーイングの要素である「メンタルヘルス」を取り上げています。取材にご協力いただいた園では、試行錯誤の過程や、そこで得た知見を大変率直にお話しいただきました。この場をお借りして御礼申し上げますとともに、全国の先生方にご活用いただけることを願っています。

「これからの幼児教育」編集部

STAFF

編集発行人 / 西村俊彦 発行所 / (株) ベネッセコーポレーション
印刷製本 / TOPPAN 株式会社 監修 / 北野幸子 (神戸大学大学院教授)
企画・制作 / ベネッセ教育総合研究所
編集協力 / (有) ベンダコ、丹羽三千代、菊池健 (mananico)、神田有希子
執筆協力 / 二宮良太 表紙 + 特集扉デザイン協力 / へんな優
イラスト協力 / 中川視保子 撮影協力 / 菊池健 (mananico)

CONTENTS

1 特集

保育者のメンタルヘルスを考える

2 インタビュー

ストレス要因の特定と対策でメンタルの不調を防ぎ、仕事の喜びとやりがいを高める

新見公立大学 准教授 加藤由美

6 メンタルヘルスの向上を図る園内研修ガイド

10 園の取り組み事例①

保育者の対話を促し日常的に支え合いながら、主体性を発揮できる風土を育む

順正寺こども園 (広島県・私営)

14 園の取り組み事例②

組織マネジメントを見直して子どもや保育者をつなぎ、保育者の「やってみよう」を促す

藤島幼稚園 (福井県・私営)

18 データ紹介 「幼児期から中学生の家庭教育調査・縦断調査」より 幼児期の子どもへのかかわりが安定した生活習慣を育み 児童期以降の学びや育ちを伸ばす

目白大学 准教授 荒牧美佐子

※本文中のプロフィールはすべて取材時のものです。

また、敬称略とさせていただきます。

※本誌掲載の記事、写真の無断複写、複製及び転載を禁じます。

©Benesse Corporation 2023



特集

保育者のメンタルヘルスを考える

保育者の心の健康である「メンタルヘルス」。ともすれば、保育者自身の強さ・弱さなど、個人に帰するものと捉えられがちです。しかし、業務の多忙さはもとより、保育観の共有不足に起因する人間関係の難しさなど、保育者の周囲にはメンタルヘルスを阻害するさまざまな環境要因があります。そうした環境要因の改善に組織的に取り組んでいくことが、保育の質の担保・向上を実現する上で大切な視点になることは間違いありません。

今号では、識者によるメンタルヘルスの向上を図る研修の紹介や、2つの園の事例を通して、メンタルヘルスを守る環境づくりについて考えていきます。



Interview

ストレス要因の特定と対策でメンタルの不調を防ぎ、仕事の喜びとやりがいを高める



新見公立大学 健康保育学科 准教授
加藤由美先生 (かとう・ゆみ)

岡山大学教育学部を卒業後、幼稚園教諭として公立幼稚園に勤務。その後、順正短期大学幼児教育科・専攻科非常勤講師、九州保健福祉大学社会福祉学部子ども保育福祉学科助教などを経て、現職。兵庫教育大学大学院で博士号(学校教育学)を取得。専門は保育・幼児教育学、臨床心理学。著書に『保育者のためのメンタルヘルス』(福村出版)。

保育の忙しさ、園内の人間関係、保護者とのかかわりなど、保育現場には日常的にさまざまなストレス要因があり、うまく対処できないと心身の不調や離職につながる恐れがあります。保育者にストレスを与える要因を理解し、園の状況に合わせた環境改善を進めることが、保育者のメンタルヘルス悪化の予防に役立ちます。そうした保育者のメンタルヘルスについて、専門的に研究している新見公立大学の加藤由美先生にお話をうかがいました。

保育者のストレス対策が、保育の質向上につながる

保育の仕事は 肉体労働であり精神労働でもある

私が保育者のメンタルヘルスについて研究するようになったのは、大学を卒業後、幼稚園教諭として働いた頃の経験が出发点となっています。

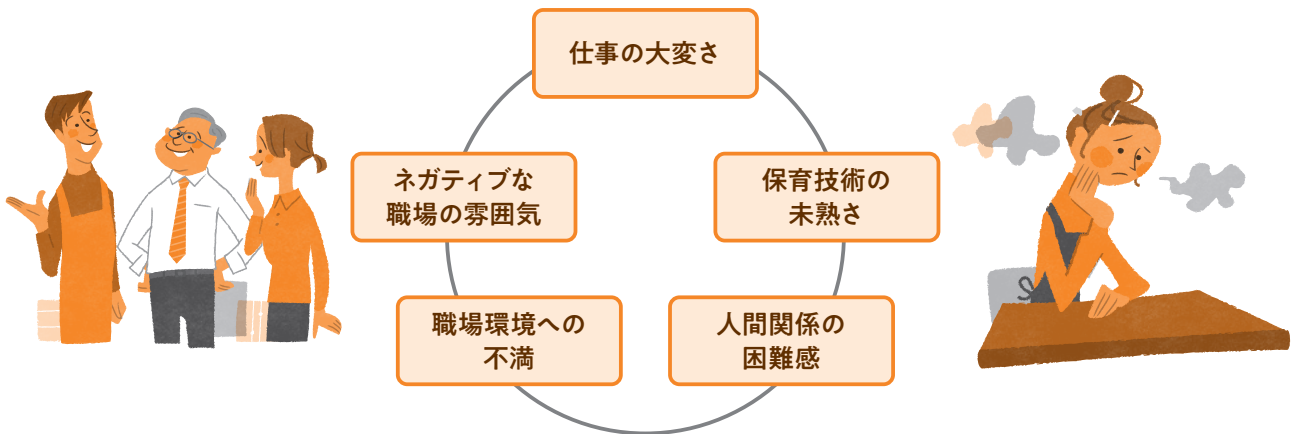
当時、新任でクラス担任となりましたが、保育者としての未熟さなどに起因する多くの悩みがありました。子どもがなかなか話を聞いてくれず、集団をまとめられなかったことはその1つで、周囲のベテラン保育者が担当するクラスと比較しては「どうして自分にはできないのだろう」と思い悩みました。園内は、私以外はベテラン保育者ばかりという状況で、保育に関するやり取りはおろか、職員室での雑談にも入っていただけませんでした。今思うと、もっと先輩保育者に助けを求めればよかったのですが、なかなか自分からは心の内を明かすことができず、殻に閉じこもっていました。他園に勤める友人からも、園内でほかの保育者と

共通理解を図ることが難しいなどの話を聞き、こうした悩みは若手保育者に共通しているという認識をもちました。

保育者の仕事は、多様な姿勢や動作が求められる肉体労働であると同時に、片時も気の抜けない精神労働でもあり、気づかぬうちに心身に負荷がかかっているものです。特に若手保育者は、経験の浅さや保育技術の未熟さなどによって悩みが大きくなりがちで、そうした状況で何も手を打たずにいると、バーンアウト(燃え尽き症候群)に陥る危険性もあります。

もちろん、若手保育者だけではなく中堅・ベテランの保育者や園長先生も、日常的にストレスを抱えています。中堅・ベテランの保育者は、若手と管理職のはざまにいて、園の実践を引っ張っていくことに難しさを感じる場合が多いでしょう。園長先生は園経営の大きな責任を担いますが、園内に相談できる人がおらず、孤独感を募らせやすいといった声も聞こえてきます。

☒ 保育者の職務上の困難感



*加藤由美『保育者のためのメンタルヘルス』（福村出版）より

保育者にストレスがたまった状態をそのままにすると、仕事に喜びを感じづらくなり、保育の質の低下を招きます。それにより、子どもにも悪影響が生じる恐れもあるでしょう。そうしたつまずきから立ち直れずに、心身の不調や離職につながるケースもあります。

希望を抱いて保育の仕事に就いた保育者を支援していくためにも、また保育の質を高めて子どもたちの健やかな成長を保障するためにも、園として保育者のメンタルヘルス対策に力を注いでいく必要があるのです。

保育者のメンタルヘルスに悪影響をもたらす要因とは

保育者のメンタルヘルスが悪化する要因は実に多岐にわたり、園によって状況が異なるので、1つの方法で解決することはできません。その改善に向けては、まず保育者が抱きやすい困難感を整理して理解した上で、園ごとにどのような対策が必要かを判断するプロセスが大切になるでしょう。

初めに、保育者のメンタルヘルスに悪影響をもたらす要因について考えていきましょう。研究を通して、若手を中心とした保育者へのインタビューを分析した結果、困難感につながる要因は、「仕事の大変さ」「保育技術の未熟さ」「人間関係の困難感」「職場環境への不満」「ネガティブな職場の雰囲気」

という5つのカテゴリーに分けられると考えています（☒）。これらのカテゴリーは独立して存在するのではなく、「保育技術が未熟なために仕事の大変さが増してしまう」といったように、それぞれが重なり合うことで困難感が大きくなるケースも少なくありません。そのため問題を単純化せず、複合的な視点をもって対応することが大切です。それぞれのカテゴリーを少し詳しく見ていきます。

「仕事の大変さ」としては、まず保育の大変さが挙げられます。長時間にわたる保育の中で休憩時間が十分に確保できず、心身が疲弊してしまうといった状況が見られます。さらに年齢の異なる子どもや特別な支援を要する子どもなど、多様な子どもに対応する困難感、運動会や発表会といった行事の大変さ、日常の保育の準備の負担なども、大きなストレス要因となります。保育に付帯する仕事の大変さも見逃せません。週・月案、子どもの個人記録などの書類作成業務は、保育者の大きな負担となっています。また、帰宅後や休日に家に持ち帰る仕事があることも、ストレスにつながっています。

「保育技術の未熟さ」は主に若手保育者が感じやすいカテゴリーで、技術や専門知識の不足などにより、子どもを集団としてまとめられなかったり、ケガへの対応やトイレトレーニングなどの指導・対処法がわからなかったりして、悩みを抱えるケースを指します。さらに経験不足により目の前の状



況に対処することに精一杯で、見通しをもった保育ができないことなども困難感につながります。若手の時期に知識や経験が不足しているのは当然といえますが、経験のある保育者と同等の働きを期待される中で、本人は深く思い悩み、「自分に問題がある」とネガティブに捉えてしまうのです。

「人間関係の困難感」も、保育者のメンタルヘルスを悪化させる大きな要因となります。園内の雰囲気や特定の保育者との関係がよくないなど、保育者同士の人間関係の悪化は大きなストレスにつながります。

保育者間の共通理解が不十分な場合も、働きづらさにつながります。特に保育の方針や内容に関

する考え方が異なると、どう動いてよいかかわからなかったり、自分が認められている実感がもてなかったりして、戸惑いや不満につながりやすくなるでしょう。

さらに、保護者との人間関係も、ストレスにつながる場合があります。保護者との間に問題が発生した場合は中堅やベテランが対応することが多いため、比較的経験の豊富な保育者が悩みを抱えるケースが見られます。

以上のようなストレスが重なると、「職場環境への不満」が増し、その改善が見られないと、「ネガティブな職場の雰囲気」になっていくと考えられます。

保育の理念を共有して、保育者が本音で語り合える風土を

ストレス要因を特定して 園の課題に合わせた対策を

ここまで保育者のメンタルヘルスを左右する要因について説明してきました。自園の保育者が悩

んでいる場合は、ヒアリングなどを通して原因を特定し、それに応じた対策を講じる必要があります。具体的には、次の3つの視点での対策が考えられるでしょう。

1 勤務環境の整備

保育者の負担を考慮して仕事の量や質を軽減するなど、勤務環境を整備することは、メンタルヘルス対策の基本になります。最近では各園で働き方改革が進みつつありますが、行事が近くなると遅くまで残業をしたり、勤務時間内に保育記録を書く時間がとれずに家に持ち帰ったりする保育者のいる園は、多いのではないのでしょうか。そうした環境下で仕事の量・質の負担が大きい状況が続くと、保育者の精神的なゆとりがなくなっていくます。

ある園では保育者の業務量を見直し、定時の退勤を促して持ち帰り業務をゼロにしたことで、離職率が大幅に改善されたといった例もあります。まずは保育者の話をよく聞いて、どういった勤務環境が負担につながっているかを把握し、対策を講じましょう。

保育者同士が胸襟を開いて、本音で語り合える風土をつくることも必要です。むしろそういった同僚性の構築は、勤務環境を良化させる上で、もっとも大切なことかもしれません。保育者の内面では、仕事の手応えや喜びといったポジティブな感情と、不満や不安、悩みといったネガティブな感情が常に交錯しています。そうした感情を伝え合いながら学び合い、支え合える勤務環境をつくっていくことが大切です。

例えば、さまざまな年代の保育者が小グループに分かれて自由に意見を交わし合ったり、全員が一緒に楽しめるレクリエーションの場をもったりすることが考えられます。若手保育者に対しては、心を開いて話しやすい同年代の同僚との交流を促しましょう。例えば、園が食事代などを補助して、比較的年齢に近い先輩保育者と1対1で食事をする機会などをつくるのもよいかもしれません。

2 職員同士で保育観を共有

保育者によって保育観や保育方法が異なると、園内の連携がうまくいかず、人間関係の悪化につながることも少なくありません。保育理念に始まり、保育観や子ども観、さらには具体的な保育方法などを共有し、保育者が軸を同じくして保育に向かえる環境をつくるのが大切です。そのために、保育内容や実践について語り合ったり、ほかの保育者の意見を積極的に聞いたりできる、研修などの場を設けるとよいでしょう。

また、保育者の個性やよさはそれぞれに異なります。「この先生のこういうところがいいね」などと互いに

認め合うことで、保育者間の信頼関係が構築され、働きやすい環境になっていくと思います。

異なる年代の保育者が意見を交わす際には、それぞれの立場やキャリアによって認識のズレが生じやすいことに注意してください。例えば、子どもへの支援がうまくいかずに悩んでいる若手保育者に対し、ベテラン保育者は「長い目で見れば大したことではない」などと考え、きちんと向き合わない場合があります。また、アドバイスをする際に、若手保育者に伝わっているかを意識せず、一方的に話してしまうこともあります。そうした認識のズレをどれだけ小さくできるかが、取り組みの効果を左右します。

3 「首尾一貫感覚」を育てる

ストレスを抱える状況にあっても、うまく乗り越えられるか、その経験を糧に成長できるかどうかには個人差があります。この違いを説明する概念に「首尾一貫感覚」があります。

首尾一貫感覚は、1970年代に健康社会学者のアントノフスキーが提唱したもので、「把握可能感」「処理可能感」「有意味感」の3つで構成されます。

- 把握可能感／自分の置かれた状況を理解できる、「わかる」という感覚。
- 処理可能感／この状況を乗り越えられると感じられる、「できる」という感覚。

- 有意味感／渦中にある経験に意味を見いだせる、「やるぞ」という感覚。

これらの感覚を育てることで、ストレスへの耐性が高まり、困難な状況も乗り越えやすくなると考えられています。

保育者の首尾一貫感覚は、職場の環境によっても育まれていきます。具体的には、「夢や目標、理念などを明確にして共有する」「自分は園の一員だという誇りを育てる」「支え合える上司や同僚がいる」「園は自分を大切に扱ってくれるという感覚をもてるようにする」「保育者ごとに適切な裁量度を与える」といったポイントを意識して、園内の環境や体制を整えていくことが必要です。

園長のリーダーシップで 職場の雰囲気は大きく変わる

多様なキャリア、職責の保育者のメンタルヘルスを高めながら、一人ひとりにとって働きやすい環境をつくる上では、園長先生のリーダーシップがとても大切です。さまざまな保育現場を見る中で、園長先生の方針や人柄によって職場の雰囲気

が大きく変わることを実感してきました。

園長先生が、自身のリーダーシップの重要性を念頭に置き、年齢に関係なく語り合える園をつくらうと呼びかけて自ら動き出せば、保育者が日々の楽しさややりがいを感じながら、保育に向き合える職場へと変わっていくでしょう。そして、そうした取り組みは、保育の質の向上に直結していくに違いありません。

次ページ以降では、感情面・認知面・行動面に働きかけてメンタルヘルスを改善させる「サクセスフル・セルフ」と呼ばれる心理教育を用いた園内研修の進め方を紹介します。

メンタルヘルスの向上を図る園内研修ガイド

園内研修にメンタルケアを取り入れて 保育者のストレスを軽減し、園風土の改善を図る

園内研修にメンタルケアの要素を取り入れることで、保育者のストレス軽減に向けて組織的に取り組むことができます。新見公立大学の加藤由美先生の監修のもと、心理教育プログラム「サクセスフル・セルフ」の考え方を取り入れた園内研修の進め方について解説します（出典：加藤由美『保育者のためのメンタルヘルス』（福村出版））。

初めに

メンタルヘルスの向上を図るレッスンの概要

感情・認知・行動の側面から 保育者の働きやすさを高める

園内研修に、保育者のメンタルヘルスの改善につながるプログラムを取り入れてみましょう。保育者一人ひとりに困難感の軽減をもたらすほか、園の風土の改善につながる、保育者間の語り合いが生まれて人間関係が改善する、さらには共通理解が深まって保育の質が高まる、といったさまざまな園内環境の良化をめざします。

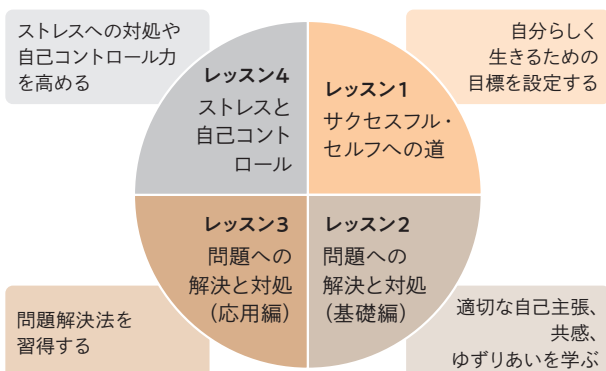
ここで紹介する「サクセスフル・セルフ」は、自己理解と人間関係に焦点を当てた心理教育のプログラムです。自己洞察や困難への対処・解決、ソーシャルスキルといった手法を用いて、保育者の感情面・認知面・行動面に働きかけ、社会的適応力を育むことで、心理・行動上の問題を予防し、メンタルヘルスの保持・向上を図ります。

サクセスフル・セルフに基づく園内研修は、4つのレッスンで構成されます（**図**）。レッスン1では、自分を見つめ直して保育者としての目標を意識し、レッスン2・3では、困難感が生じやすい場面での解決と対処の方法を考えます。そしてレッスン4では、ストレスへの対処や自己コントロール力の向上に向けた省察を深めていきます。

各レッスンは1時間前後を想定しています。まとまった時間を確保できる場合は、同日に全レッスンを行ってもよいですし、各レッスンを別の日に設定するという方法もあります。

主に若手保育者を対象としたプログラムとなっていますが、中堅・ベテランの保育者にとっても自分自身を振り返るとともに、困難感が生じやすい場面ですましく対処するスキルを向上させるきっかけになると思います。

図 サクセスフル・セルフのプログラム



*加藤由美『保育者のためのメンタルヘルス』（福村出版）より

解説 サクセスフル・セルフのプログラムの成り立ち

サクセスフル・セルフは、社会的認知理論や問題行動理論の応用、また青少年の問題行動を包括的に予防することを試みた米国のプログラムの応用などを経て、岡山大学の安藤美華代教授により開発されました。心理社会的発達段階に沿って、小学生版、中学生版、大学生版、新人医療従事者版などがあります。ここでは、主に若手保育者を対象に構成したプログラムを紹介しています。

✓ここがポイント

各レッスンのワークは、小グループに分かれて進めましょう。さまざまな年代の保育者が同じグループで語り合うことで、保育者同士の交流は深まっていきます。打ち解けた雰囲気になるように雑談なども交えましょう。

レッスン1

自分らしさを見つける

サクセスフル・セルフとは、「社会の中で自分らしく生きていくこと」を指します。保育者のみなさんにとっては、「自分らしい保育者になること」ともいえるでしょう。

レッスン1では、自分自身を振り返って、自分のよさを再発見し、どのような保育者になりたいかという目標を設定していきます。

1 《サクセスフル・セルフをイメージする1》

個人作業

「自分なりに頑張っていること」「自分のよいところ」「どのような保育者になりたいか（なりたいたいの自分の目標）」を考えて記入しましょう（シート1）。

2 《サクセスフル・セルフをイメージする2》

個人作業

シート1で記入した自分の保育者としての目標に向け、自己理解を深めるために、**チェックリスト1***を参照して、「いつもできている行動」「続けたい行動」「取り入れたい行動」をチェックしましょう。

3 《理想のイメージの共有》

グループ作業

個々に記入した内容をグループで共有して、話し合しましょう。

● シート1

自分なりに頑張っていること
自分のよいところ
どのような保育者になりたいか

● チェックリスト1*

	いつもできている行動	続けたい行動	取り入れたい行動
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			初対面の人に自己紹介ができる
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			まわりが楽しい雰囲気になるように気を配る
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			もめごとになるようなことは言わない
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			同僚の話の輪にうまく入る
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			気まずいことがあった相手と和解できる
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			まわりの人との間でトラブルが起こったとき、対処し解決しようとする
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			相手がどのように感じているか、考えるようにしている
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			まわりの人が自分とは違う考えであっても、うまくやっつけていく
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			何か失敗したときに、謝る
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			相手に文句を言ったりするより、落ち着いて自分の気持ちを伝える
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			困難な状況のとき、これまでの反省を踏まえて、次にすることを考える
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			困難な状況のとき、悪いことばかりではないと楽観的に考える
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			もめごとを解決したいと思うときには、お互いに譲り合う
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			困難な状況のとき、誰かに話をして冷静さを取り戻す
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			同僚とうまくやっていく
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			やらなければいけないことは、計画的にやる
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			人からよくないことを強制されたとき、断る
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			人の意見を取り入れる
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			よい保育に努めている
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			社会の規制や時間を守っている
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			自分の健康を気遣う

✓ ここがポイント

このワークに正解はありません。話し合いでは、互いの考えを認め合う姿勢を大切にしてください。参加者同士の肯定的なコメントから、それぞれが自分らしさに気づいていくはずですよ。

* 誌面の都合により、出典から一部変更して掲載。

レッスン2

人間関係を見つめ直す

保育の現場では、保育観の違いなどから困難感が生じて、人間関係の悪化につながってしまうケースがあります。そうした場面に遭遇したとき、どのように問題を捉えて、どう対処すれば、よりよい人間関係を築けるかを考えましょう。

ここでは場面を例示していますが、各園で課題になっていることを題材にすると、より実践的なワークになります。

1 《自分の行動を振り返る》 個人作業

場面1を参照して、あなたは、どうしてそのような行動をとったのかを考えましょう。

2 《他者から見た自分を想像する》 個人作業

あなたがとった行動を知ったとき、A保育者、B保育者、その他の同僚、園長、子ども、子どもの保護者は、どのように感じるかを考えましょう。

3 《よりよい行動を考える》 個人作業

ここまで考えたことを踏まえて、あなた自身は、どうすればよかったか、よりよい行動を考えましょう。

4 《グループで意見を共有する》 グループ作業

参加者それぞれの考えを共有して、グループで意見を交わしましょう。

● 場面1

3人の保育者でクラスを担当しています。3人は園長から、子どもの給食の好き嫌いについてどのように指導するのか、方針を示すように求められています。A保育者は、苦手なもので最後まで食べさせるという考えで、B保育者は、一口でも食べたらよいという考えです。A保育者とB保育者は、そのことについて直接2人で話し合うことはなく、あなたに同意を求めてきます。あなたは、いずれも先輩であるA保育者とB保育者のどちらの考えにも同意しました。

レッスン3

問題解決の方法を学ぶ

個々に行動や特性が異なる子どもに対応することが、保育者に困難感を抱かせることは少なくありません。難しい場面に直面したとき、どのように考えて、どう行動するかを、明確な根拠とともに考えてみましょう。

グループで話し合うことで、よりよい解決方法を見いだすヒントを見つけていきましょう。

1 《問題解決の方法を考える》 個人作業

場面2を参照し、自分なりに解決する方法を3つ考えましょう。そして、それぞれの方法がどの程度解決につながると思うか、0～100%で評価してください。

2 《よりよい解決方法を考える》 個人作業

3つのうち、もっともよいと思う方法を選び、その理由を記入しましょう。

3 《グループで意見交換》 グループ作業

参加者それぞれの問題解決の方法を共有して、グループで意見を交わしましょう。

● 場面2

あなたは、子どもをしっかりほめながら保育をしたいと思っているのですが、自分に余裕がないときにはつい大きな声を出してしまうことがあります。とくに、多動傾向のあるA児は、なかなか集中して活動に取り組めないため、つい叱ってしまうことが多いです。

✓ ここがポイント

問題解決の方法は1つではありません。話し合いを通じてさまざまな方法を持ち寄りましょう。また、日頃の保育でも、難しい場面に直面した際には保育者同士で解決策を話し合うようにすれば、1人で抱え込むことが少なくなるでしょう。

レッスン4

ストレスへの対処法と自己コントロール力を身につける

レッスン4では、それぞれの保育者がどのようなときにストレスを感じやすいかを探っていきます。そして、強いストレスにより自己コントロール力が低下したとき、心身にどのような反応が表れるかを見ていきます。その上で、自分に合ったストレスマネジメントの方法を探り、ストレスに対処する力を高めていきましょう。

1 《ストレスの原因を探る》 個人作業

チェックリスト2を参照して、あてはまる項目をすべてチェックしましょう。これらがストレスの原因となって、あなたの心や体に負担を与えている可能性があります。また、チェックリストにないストレスの原因があれば、記入してください。さらに、チェックした項目のうち、もっともよくあてはまるものを3つ選んでください。

2 《心身への反応を自覚する》 個人作業

心や体に強い負担がかかると、心身への反応として表れます。これは、自己コントロール力が低下しているサインです。チェックリスト3を参照して、あてはまる項目をすべてチェックしましょう。また、チェックリストにない心身の反応があれば、記入してください。

3 《ストレスマネジメントを身につける》 個人作業

自分なりのストレスマネジメントを身につけると、自己コントロール力が下がったときなどに、うまくストレスに対処することができます。チェックリスト4を参照して、自分に合うストレスマネジメントの方法をすべてチェックしましょう。また、チェックリストにない方法があれば、記入してください。

4 《ほかの保育者との共有》 グループ作業

上記の結果を共有して、グループで感想などを伝え合いましょう。ほかの保育者のストレス対処法について、詳しく聞いてみるのも効果的です。

✓ここがポイント

レッスンの最後にグループで感想を伝え合う時間を設けると、保育者間の相互理解が深まって、支え合う風土が培われていきます。互いの話を傾聴する姿勢を大切にしましょう。

●チェックリスト2 (ストレスの原因)

- 仕事に慣れない
- ものごとが予定どおりに進まない
- 指導を受けたり、叱られたりする
- 仕事（保育）がうまくいかない
- 人間関係がうまくいかない
- 職場で自分の思いが言えない
- 仕事が忙しすぎる
- 職場に嫌味や悪口を言う人がいる
- 愚痴をこぼせる相手がいない
- 自分を認めてもらえない
-
-
-

●チェックリスト3 (心身の反応)

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 何も手につかなくなる | <input type="checkbox"/> 集中できない |
| <input type="checkbox"/> 気持ちが悪くなる | <input type="checkbox"/> イライラする |
| <input type="checkbox"/> 泣く | <input type="checkbox"/> お腹が痛くなる |
| <input type="checkbox"/> 眠れない | <input type="checkbox"/> 眠くなる |
| <input type="checkbox"/> 頭痛がする | <input type="checkbox"/> 湿疹が出る |
| <input type="checkbox"/> 食欲がなくなる | <input type="checkbox"/> 食べなくなる |
| <input type="checkbox"/> 買いたくなる | <input type="checkbox"/> 憂うつな気分になる |
| <input type="checkbox"/> やる気がなくなる | <input type="checkbox"/> お酒が飲みたくなる |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

●チェックリスト4 (ストレスマネジメントの方法)

- 友人と話す
- 音楽を聞く
- 散歩やサイクリング、スポーツをする
- ペットと遊ぶ
- 前向きに考える
- 歌う
- 1人で過ごす
- 家族と話をする
- 読書をする
- 自分ができる以上は引き受けない
- 問題を解決する努力をする
- 買い物に行く
-
-
-

園の取り組み事例①

順正寺こども園（広島県・私営）

保育者の対話を促し 日常的に支え合いながら、 主体性を発揮できる風土を育む

取り組みの ポイント

- 「対話」を重視する園内研修やチーム保育を実施し、保育者一人ひとりの考えを認め合える関係性をつくる。
- すべての保育者が参加して次年度の運営方針や行事について話し合い、園運営への主体性や当事者性を高める。

❁ 試行錯誤を恐れず、よりよい形を求め続けた園内研修 ❁

「正解探し」の雰囲気 保育者のプレッシャーに

広島県にある順正寺こども園は、10年ほど前から園内研修の改善に取り組んできました（図1）。試行錯誤をする中で、今では園内に保育や子どもについて自然に語り合える風土が生まれ、一人ひとりの保育者が主体性を発揮して生き生きと保育に取り組む姿が見られます。

園内研修の改善に着手した当初、同園が行っていたのは、クラスの様子や行事についての情報共有を目的とした研修でした。「ロの字型」に机を配置し、指名されたら話すという形式でしたが、報告・伝達型だったこともあり、特に若手保育者には自由に発言しづらい雰囲気がありました。

そこで、保育者の対話を促すために、小グループに分かれて、保育の課題について話し合う研修に移行しました。この研修で保育者の意見交換は増えたものの、最終的に結論を出すのはミドルリー

お話して下さった先生方



リーダー保育教諭（フリー）
小出佳代先生



順正寺こども園
園長
伊藤唯道先生

ダーの保育者だったため、終始「正解探し」のような雰囲気があったといいます。同時期には、保育者の実践をビデオに撮影し、それを見ながら意見交換をする「ビデオカンファレンス」を行いましたが、これも保育者にとってさらなるプレッシャーになったと、当時7年目で2歳児の担任をしていた小出佳代先生は振り返ります。

「先輩保育者がよかれと思ってアドバイスをしてくれるのはわかっているけど、自分が評価される気がして、気分が落ち込みました。また、ビデオが回っていると普通の保育はできず、それどころか事後

図1 園内研修の変遷

【第1段階】 報告・ 伝達型

- クラスの様子や行事についての情報共有が目的
- 発言者が固定され、意見交換はほとんどないため、重苦しい雰囲気があった

【第2段階】 課題設定型

- 課題改善（主に保育者の知識・技術のスキルアップ）が目的
- 小グループで意見交換はするが、ミドルリーダーが結論づけて終えていたので、保育の正解探しをせざるを得ない研修だった

【第3段階】 協働型 (対話形式)

- 「子ども理解」が目的
- ミドルリーダーはファシリテーターとなり、発言しやすい雰囲気づくりや「子どもにとって」の視点で語り合うことを心がけている
- 同僚性構築の役割

カンファレンスで何を指摘されるかが頭にちらつき、『正解』と言ってもらえる保育をめざしていたように思います」

研修の改善を進めていた園長の伊藤唯道^{ゆいどう}先生も、園内の雰囲気が悪化することに頭を悩ませていました。

「だれもが園の保育をよくしたいという思いを抱いていたのは確かでした。ところが、若手保育者は先輩からの評価を気にして、子どもに目が向かない様子が見られ、研修をリードするミドルリーダーの保育者も、自分たちが一生懸命になるほど園内の人間関係がぎくしゃくすることに悩んでいました。保育者がそれぞれに、私への不満を抱えている状況でした」（伊藤園長）

子どもを中心に置いた対話で 一人ひとりの考えを伝え合えるように

園内の重苦しい状況を打破するヒントを得るため、伊藤園長は他園と合同して、園内研修のあり方を学ぶ研修を企画しました。外部講師の話聞き、グループワークに参加する中で、その研修に参加したミドルリーダーの保育者に、大きな意識の変化が見られました。

「保育者同士が同じ目線で話せる雰囲気をつくり、同僚性を育む必要性に気づいたと話してくれました。そうした雰囲気をつくるために、保育者



写真1 現在の園内研修では小グループに分かれて対話を実施。ミドルリーダーはファシリテーターを務めるとともに、グループの一員として意見交換に参加します。

同士の対話を大切にする協働型の研修のあり方を模索し始めました」（伊藤園長）

これまでは、保育者の姿に重点を置いた研修をしていましたが、協働型の研修では子どもを中心に置いて、対話をすることにしました。初めは研修の素材として他園の写真などを用い、何が正解なのかだれもがわからない状況に対して、参加者が付せん紙に子どもの思いなどの気づいたことを書いて、話し合いました。伊藤園長やミドルリーダーの保育者も、グループの一員として同じ立場で意見を交わし合い、ときにファシリテーターとして、保育者の意見が出やすくなるよう支えました（写真1）。

「最初は『自由に意見を出して』と言われても、『この考えで合っているだろうか』と正解を求める気持ちがありましたが、ミドルリーダーは『答えはないから何を言ってもいいんだよ。一緒に考えよう』と、繰り返し根気よく伝えてくれました。そして、ミドルリーダーと一緒に迷いながら考えたり、ミドルリーダーが自分と同じ意見を述べたりする姿を見る中で、次第に安心感もてるようになり、自分の考えを素直に伝えられるようになっていきました」（小出先生）

毎回の研修後に同じグループの参加者同士が、研修でよいと感じた互いの発言や、日頃の保育で見習いたい点などを付せん紙に記入して渡すという取り組みも始めました。そのコメントをノートなどに貼って大切にしている保育者も多く、気持

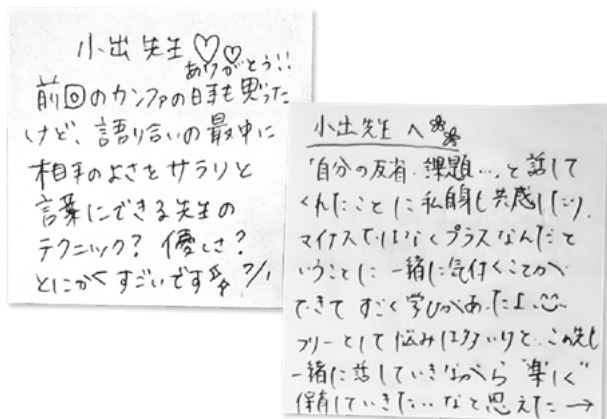


写真2 毎回の研修でグループのメンバーを変えているため、異なる保育者からポジティブなメッセージを受け取ることができます。

ちを前向きに保つことに役立っているといえます(写真2)。

「ほかの先生からのポジティブなメッセージにはとても励まされます。少し自信を失ったときなどに読み返すと、『自分にはこういうよいところがある』と思えますし、自分も相手のよいところを見ていこうという気持ちになります」(小出先生)

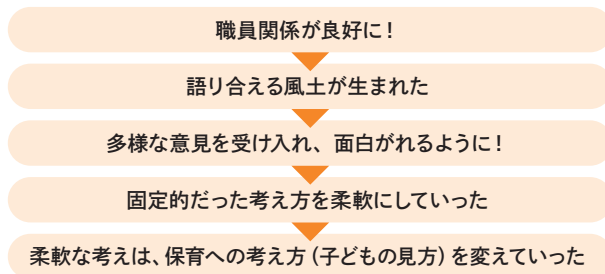
異年齢のチーム制で 保育者同士の対話が定着

さらに同園では、時を同じくして3～5歳児を異年齢のチームと見なし、3～5歳児の全担任で子どもたちを見る形に変更しました。年齢ごとに活動することもあります。基本はチームで生活しています。子どもたちもすぐに順応して、毎日楽しそうに過ごすようになりました。

「1人で担任をしていたときと比べて、保育者同士が課題を共有して相談し合う姿が格段に増えました。不安を抱えて悩むことも減っているようです」(伊藤園長)

こうして、協働型の研修やチームでの保育を2年ほど続けるうちに、「保育や子どもについて話すのは楽しい」という雰囲気が園内に広がっていきました。また、保育者が立場にかかわらず、互いの多様な考えを認め合うようになり、子どもの姿を前にして、今後の遊びの展開などを語り合う光景が日常的に見られるようになりました。保育者

図2 園風土の改善



同士の対話が定着することで、保育への考え方や子どもの見方も深まっていったのです(図2)。

「困ったり悩んだりしたら、いつでもそばにいる先生に相談できる安心感が何よりも大きく、1人で抱え込んで頑張るつらさから解放されました。さらに、ほかの先生と『こうしたら子どもがもっと楽しめそう』と理想を語り合い、そうした保育をめざしていく過程に大きな充実感を覚え、保育がより楽しくなりました」(小出先生)

保育の質の変化が 子どもの主体性に好影響

そのような保育の質の変化が、子どもの姿の変容につながっていることも見逃せません。

保育者同士の対話が定着する中で、子どもとの対話も増やし、どこで遊ぶか、どんな遊びをするかなどの選択肢を、子どもの意思を尊重しながら、一緒に考えるようになりました。すると、子どもが自身の考えで遊びをつくり出したり、保育者が関与しなくても、子ども同士が助け合って問題を解決したりする場面が増えていきました。

「例えば、以前は3歳児の子どもにハサミを使いたいと言われたときに、使えない状況が多々ありました。しかし、今では個々に合わせたかわりをするので、危険のないように配慮しながら、見守るようにしています。『自分でできた』と手応えを感じた子どもは、別の子どもに教えたり、ほかのことにも積極的にチャレンジしたりするようになります。そのように、さまざまな面で保育者だけでなく、子どもも成長できていると感じます」(小出先生)

主体性や当事者性が、働きがいや保育の喜びを高める

次年度の方針や目標を すべての保育者で話し合う

同園では、保育者のよさを引き出して、やりがいを感じながら保育の質を高められるように、2020年度から新たな取り組みを始めています。

それまで、次年度の運営方針や重点目標、行事などはリーダー層が話し合っていて決めていました。この方針を改め、毎年1月から3月にかけて全保育者が参加する「次年度会議」を実施。そこで策定された重点目標に基づき、次年度に活動するプロジェクトチームを編成しています。保育者は希望するプロジェクトに参加し、1年を通してミーティングや研修を行い、定期的に進捗状況を報告します。2023年度のプロジェクトは「食育」「保護者連携」「園庭改造」「リスクマネジメント」の4つ。このうちのリスクマネジメントチームに、小出先生は所属しています。

「園内に潜むリスクを見直したいと考えました。例えば、これまでも避難訓練は定期的に行っていましたが、今年度は『どうして避難訓練が必要か』をメンバーが徹底的に考えて、計画を練り直しました。自然と子どもへの声かけも、避難の必要性をわかって、自分で考えて避難できることを意識したものに変わりました」(小出先生)

プロジェクトチームは、保育者にとって園運営に関する当事者意識の強化につながっています。若手保育者が、自分の持ち味を生かしてリーダーシップを発揮する姿も見られます。

保育者一人ひとりを大切にして みんなで保育をつくる

次年度会議を通じて、園の行事一つひとつのねらいや内容を見直し、「子どものどのような育ちに

つながるか」を全員で話し合っています。その結果、例えば保護者を招いて実施していた毎月1回の誕生日会は、出し物の練習で日常の遊びが中断される上に、保育者の準備の負担も大きいことなどから廃止を決定。代わりに、各クラスで子どもの誕生日の当日にお祝いをしています。また、夏季のプール遊びも、普段の遊びとのつながりが弱いことや事故リスクに対する保育者の負担などを考え、子どもにとっての楽しさが変わらない水遊びに変更しました。

「園行事のあり方を考えた背景には、日常の保育を通じた子どもの育ちを、今まで以上に大切にしたいという保育者の思いがあります。そのため、例年通り実施する運動会でも、子どもの興味を反映させた種目に変更するなど、保育や行事のねらいに合わせて内容を見直しました。同時に、各行事のねらいや変更の理由を保護者に丁寧に伝えて、理解を得ることに努めています」(伊藤園長)

また、保育者の立場を同じにして主体性や当事者性を支えるため、同園では臨時職員を極力減らし、正規職員による保育をめざしています。主幹保育者も、園の規模としては多い4人を配置。以前は給与の支払いで大変な時期もありましたが、2017年度に幼保連携型認定こども園になってからは、加配などを活用し、体制を充実させています。

経験年数にかかわらず、一人ひとりの保育者の個性を大切に、それぞれの得意分野で主体的に活躍できるようにすることが、伊藤園長の方針です。

「園内研修の改善に始まるこれまでのプロセスを知る保育者には、当事者意識が根づいています。しかし、これから入ってくる保育者は、もしかするとやらされ感を抱くかもしれません。それを今後の課題と捉え、みんなで一緒に保育をつくっていく面白さを味わえるよう、保育者全員で考えていきたいと思います」(伊藤園長)

社会福祉法人
順正寺福祉会
順正寺こども園

多様な人とのかかわりや対話、つながりのある遊びなどを通して、保育目標である「自ら考え、自らを振り返りながら、他者と共に歩んでいける人」の育成をめざす。

◎ 園長：伊藤唯道先生
◎ 所在地：広島市中区吉島新町1-17-7
◎ 園児数：105人(2023年10月現在)

園の取り組み事例②

藤島幼稚園（福井県・私営）

組織マネジメントを見直して 子どもや保育者をつなぎ、 保育者の「やってみよう」を促す

取り組みの ポイント

- 子どもの遊びや保育者の思いを把握して発信する「わくわくコーディネーター」を配置。
- 子どもの遊びやつぶやきをつないで広げる実践と、保育者同士をつなぐ実践で、保育や子どもについて語りやすい雰囲気をつくり、保育者の主体性を高める。

組織マネジメントにより、子どもや保育者の間につながりを育む

園全体で話し合う場が少なく 保育者間につながりが希薄に

福井県にある藤島幼稚園は、240人の園児を抱える園です。同園では以前から、担任に比較的若手の保育者を据え、中堅以上の保育者が担任をもたないフリーの立場で支えるという形で、年齢ごとにチームで協働する体制を構築してきました。

2018年度、幼保連携型認定こども園に移行後は保育時間の長い子どもが増えたこともあって職員数が増加。課題の共有や話し合い時間の確保、全員参加の研修の実施などが難しくなっていました。園長の杉山^{さと}聡理先生は次のように話します。

「担任、フリー、短時間勤務などさまざまな立場の保育者がいる中で、保育観や子どもの見方、経験、スキルなどの差にとらわれてしまうことが、以前からの課題でした。園の形態が変わるとさらに忙しさが増して、保育を振り返る時間や保育者同士で話をする時間が減り、めざす保育の共有といった核となる部分での連携が不足してしまいました」

お話ししてくださった先生方



藤島幼稚園
園長
杉山^{さと}聡理先生

わくわくコーディネーター
佐々木^{てらえ}光江先生



保育者の意識のばらつきは、働きづらさにつながっていた一面もありました。考えや思いを伝え、認め合う機会が少ないため、保育者が悩みを抱え込みがちになり、日々子どもと真剣に向き合い、保育者として成長しているのに、本人がその実感を得られずに自信を失ってしまう姿もありました。加えて担任とフリーの保育者との関係も、あまりうまくいっていないケースがあったといいます。

「長年幼稚園として運営してきたこともあり、『担任が責任をもってクラスの子どものを見る』という意識が比較的強い中で、フリーの保育者の立ち位置が『担任をサポートする』というあいまいなも

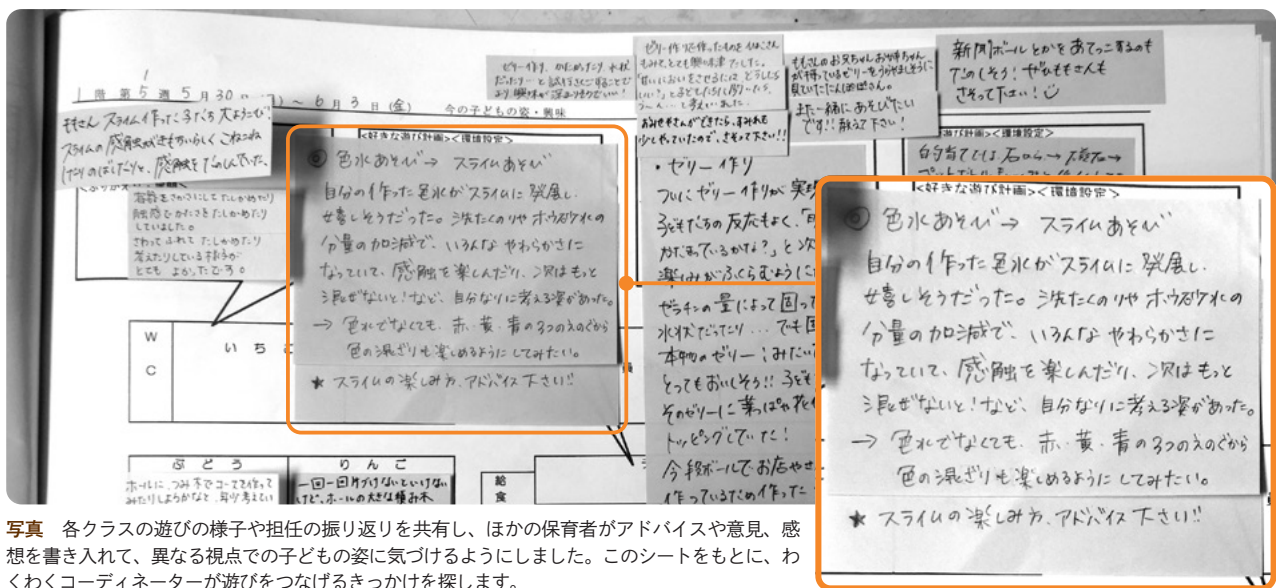


写真 各クラスの遊びの様子や担任の振り返りを共有し、ほかの保育者がアドバイスや意見、感想を書き入れて、異なる視点での子どもの姿に気づけるようになりました。このシートをもとに、わくわくコーディネーターが遊びをつなげるきっかけを探します。

のであったことも関係していたと思います。みんなまじめであるが故に遠慮がちで、自分が頑張らなくてはいけないとの思いからフリーの保育者に相談してよいかを悩む担任と、手助けしたいけれど担任の邪魔になるのではないかを悩むフリーの保育者、という構図がありました。どちらも互いを尊重しすぎて、どうするのがよいかわからない状態でした」(杉山園長)

わくわくコーディネーターの実践① 「遊びをつなぐ・広げる」

そうした状況の改善に向けて、同園では2022年度に組織マネジメントの見直しにより、保育者間の連携を円滑にして、保育者の働きやすさを向上させる試みを開始。杉山園長の発案で「わくわくコーディネーター」を配置することになりました。

「本園がめざす子ども主体の保育を実現するためには、保育者も主体的になることが必要だと感じていました。『やってもいいのかな』と迷う気持ちから脱し、わくわくした気持ちをもちながら『やってみよう』を探せるよう『わくわくコーディネーター』という名前の役割を設けました」(杉山園長)

多様な視点からアイデアが出るように、わくわくコーディネーターには経験豊かな保育者のほか、1年めの若手保育者も加えた5人を配置しました*1。

こうして、わくわくコーディネーターチームはフリーの保育者の立場で保育に自由に参加し、子どもの遊びの様子や担任の思いを総合的に把握。週1回の頻度で情報を持ち寄って話し合うことで、園内にさまざまなつながりを生み出すことをめざしました。最初に試みたのは、「遊びをつなぐ・広げる」実践です。わくわくコーディネーターを務める佐々木光江先生は、次のように振り返ります。

「クラスごとに進行している遊びを園内で共有してうまくつなげられたら、もっと遊びが広がりそうだと考えました。そこで、毎週末、各クラスで盛り上がっている遊びを、担任の振り返りや悩みとともに付せん紙に書いてもらうことにしました」

わくわくコーディネーターは、各クラスの付せん紙をもとに「あそびの共有シート」(写真)を作り、子ども同士の遊びがつながるきっかけを探して働きかけを始めました。

例えば、3歳児がハサミに興味をもち、画用紙や毛糸を切ることを楽しんでいた時期がありました。担任はお店屋さんごっこに発展させて友だちと遊ぶ楽しさを知ってほしいと考え、お店を作りましたが、一部の子どもにしか広がらず、「子どもの『やりたい』と、保育者の『やってみよう』がずれていた」と悩んでいました。同時期に4歳児ではおままごとが盛り上がっていました。わくわくコーディネーターは、3歳児のお店屋さんごっこと4歳児のお

*1 わくわくコーディネーターは、園内の保育者から配置。2023年度は6人が担っている。

ままごとが結びつくかもしれないと、それぞれの担任に提案したところ、異年齢の子どもたちがさまざまなお店を作って買いものを楽しむ、本格的なお店屋さんごっこに発展しました。

わくわくコーディネーターの実践②

「こどものつぶやきをつなぐ」

子ども主体の保育の実現に向け、「こどものつぶやきをつなぐ」実践にも取り組みました。保育者が拾った子どものつぶやきをそのまま付せん紙に記録する「こどものつぶやきシート」を作成し、それをもとに遊びや環境構成を考える試みです。

「子どもの素直な気持ちが表出されたさまざまな

つぶやきから、子どもの思いを知ったり、自分が聞き逃していたつぶやきから、『そこに着目するのか』と子どもを見る視点が広がったりして、意見交換も活性化していきました」（佐々木先生）

つぶやきを出発点として構成した遊びでは、子どもたちが「自分の見つけ出した遊び」という思いで熱心に取り組む様子を実感できたといいます。例えば、「かぜ、きもちいい」「やさしいかぜがふいてきた」と、複数の子どもから風への興味が感じられるつぶやきが聞かれた際、園庭に風で揺れるように平テープをつるすなど、風を体感できる環境を用意すると、「かぜのカーテンをつくろう」「かぜとたたかいごっこをしたい」など、子どもの興味がどんどん広がりました。

🌸 保育者同士が支え合う関係性が、「やってみよう」につながる 🌸

わくわくコーディネーターの実践③

「保育者をつなぐ」

わくわくコーディネーターと年齢ごとの学年主任、現場に近い園内リーダー*2が協働して、「保育者をつなぐ」ための研修の改善も進めました。2022年度は園内リーダーの意見を聞いて、より必要感のある研修をするとともに、研修内容を園内で共有する「園内研修シート」を作成。研修で話し合った内容を書き込み、事後に職員室に掲示することで、担当以外の年齢の研修を共有して、コメントを伝え合う試みを行いました（**図1**）。

「全員集まるのが難しい状況でも、シートを活用して話し合いの内容を共有することで、認め合いが増え、園内に一体感が生まれました。自分の発言や実践に対してコメントをもらえることが、保育者の自信にもつながっています。ただ、シートを書くのは大変さも伴うため、毎回行うのは難しいとも感じました」（杉山園長）

園内研修は担当年齢ごとに月1回実施しています。2023年度はシートを使った研修はしていませんが、以前は平日に約1時間だった研修を、「子ど

図1 園内研修シート

他年齢の研修に対してコメントを書き込み、それを共有することで、日々の保育に生かすことを主眼に置きました。

もについて、じっくりと話したい」という声を受けて、土曜日に2時間半ほどかけて行う形にしています。

「研修方法は変わりましたが、おやつを用意して、ざっくばらんな雰囲気の中で互いの考えを伝え合っています。昨年度の実践で園内につながりが生まれたことで、自分の考えを話したいという気持ちが生じているのだと思います。今後も先生方の状況に応じて、よりよい研修の方法を模索していければと考えています」（佐々木先生）

園内研修（園内）シート	異学年からの視点
① 思ったよりいいなと思ったところ	
② 子どもから聞かれた遊びがあるのでは？	
③ 私ならこうしてみたい（やってみよう）	
④ 学年を越えての気づき	

保育を共有し、つながりを生むことが保育者の主体性を高める

わくわくコーディネーターが起点となって子ど

*2 同園の園内リーダーはミドルリーダーが担い、園内研修を計画するなどの役割をもつ。

もの遊びやつぶやき、保育者同士をつなぐ中で、遊びを捉える視点が深まりました。さらに保育者が連携する機会が増え、日常的に子どもの姿や保育の様子を伝え合う風土が生まれました。

「みんなで保育を共有できる喜びを感じられるようになったと思います。ほかの保育者がチャレンジする姿を見ることで『やってもいいのかな』が『やってみよう』になり、保育を楽しむ姿が見られます」(杉山園長)

そうした関係性は、保育者の主体性の向上にもつながっています。クラスや年齢を超えて子どもの遊びをつなぐよさを実感できたことで、わくわくコーディネーターを介さなくても、担任同士が自然と連携するようになりました。例えば、5歳児が楽しんでいた楽器作りと、3歳児が楽しんでいた歌を担当同士がつなぎ、手作りのステージでの合同発表会に発展していくこともありました。

「実践を共有したことで話しやすくなり、『こんな遊びがあるんだね』『もっとこういうことをやってみよう』など、先生方が自分の考えを素直に言葉にできるようになりました。こうした横のつながりから安心感や自信が生まれ、先生方の意欲も高まっているようです」(佐々木先生)

子どもたちが遊びに向かう姿も大きく変化しています。遊びの内容や場所などの選択肢が増え、

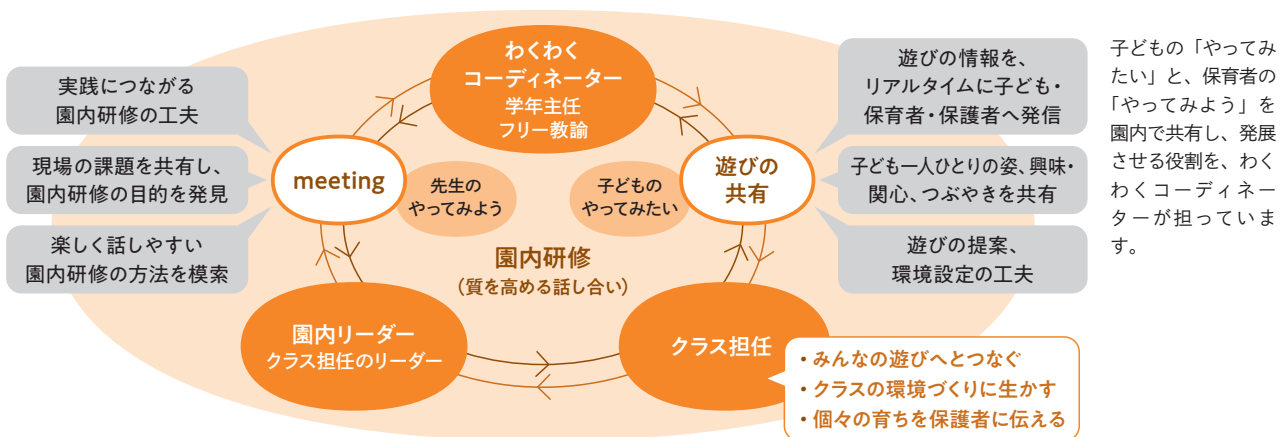
好きなことを好きな場所で思いきり楽しむ姿が、園内のあちこちで見られるようになりました。年上の子どもの遊びをモデルとして「自分もやってみよう」と、自分から遊びをつくり出す気持ちも強くなったといいます。

わくわくコーディネーターの実践による園内の変化を踏まえ、杉山園長は今後について次のように語ります。

「2022年度の実践で園内につながるの土台ができました。そうした変化に応じて私たちの課題も変わっていくため、わくわくコーディネーターの役割も今後は変わっていくでしょう。保育者にとって保育は仕事ですから、しんどさや悩みをゼロにはできません。それでも、仲間とつながって支え合いながら、それぞれの強みを生かして『やってみよう』面白さを感じられるようにすることが、この仕事を続けていく原動力になります。そこをわくわくコーディネーターが支え、経験年数や立場にかかわらず、すべての保育者がわくわく感をもって『やってみよう』と思える環境を整える。そうして、みんなで前に進んでいければと思います」

クラス担任とは異なる視点を持ち、園内の課題解決に向けて主体的に動くわくわくコーディネーターという役割を、すべての保育者に経験してもらいたいと、今、杉山園長は考えています(図2)。

図2 日々の実践をつなぐわくわくコーディネーター



学校法人藤島学園
藤島幼稚園

福井市北部の文教地区に位置する。1969(昭和44)年の設立以来、「うつくしい心」の育成を教育理念に掲げ、生きる力の土台となる心の教育を大切にしている。

- 園長：杉山聡理先生
- 所在地：福井県福井市経田 2-512
- 園児数：240人(2023年10月現在)

「幼児期から中学生の家庭教育調査・縦断調査」より

幼児期の子どもへのかかわりが 安定した生活習慣を育み 児童期以降の学びや育ちを伸ばす

ベネッセ教育総合研究所では2012年より10年間にわたり、同じ親子に対して、子どもの育ちと保護者のかかわりについての継続的な調査を行ってきました。調査開始時に年少児だった子どもが、2021年の調査では中学1年生となり、さまざまな視点での分析が可能となっています。子どものその後の育ちにつながっていく幼児期の経験や保護者のかかわりについて、目白大学の荒牧美佐子先生に、お話をうかがいました。



荒牧美佐子先生 (あらまき・みさこ)

目白大学人間学部子ども学科准教授。専門分野は発達心理学（子育て支援、家庭教育、育児感情、子どもの学力、保育の質など）。文部科学省「幼保小の接続期の教育の質的向上に関する検討チーム」委員などを歴任。本調査の監修者の1人。

年少児から中学1年生までの縦断調査で 発達のプロセスを捉える

調査では、子どもの育ちや学びのプロセスを把握するため、「生活習慣・学習態度」「学びに向かう力」「認知」の3つの軸を設定しました（図1）。これらがどのように関連しながら育っていくのかを分析することが、本調査の大きなテーマです。

このうち「学びに向かう力」は、「社会情動的スキル」や「非認知能力」とも呼ばれ、子どもの生涯にわたる学びを支える能力として注目されています。調査では「学びに向かう力」として、「好奇心」「自己主張」「協調性」「自己抑制」「がんばる力」の5つを設定しています。

先行きが不透明で予測不可能といわれるこれからの時代には、変化を恐れず、意見の異なる人とも協働し、柔軟に工夫していくことが求められ、「学びに向かう力」がますます必要となっていくと考えられています。幼児期から小学校以降にかけて、こうした力がどのように積み上がっていくかにも着目して、調査結果を見ていきましょう。

調査から見えたこと①

幼児期の生活習慣が、児童期以降の認知や 学びに向かう力の下支えに

初めに、年少児から小学1年生までの発達プロセスにおいて、「生活習慣」「学びに向かう力」「認知」の3つの軸がどのように影響しているかを見えます（図2）。図の矢印は、前の年齢から次の年齢につながることを表します。3つの軸は、年少児から年中児というように、それぞれ次の年齢につながり、年齢が上がるにつれて積み上がっていくことがわかりました。

次に注目したいのが、右上方向に伸びた矢印です。年少児の「生活習慣」は年中児の「学びに向かう力（協調性）」に影響し、年中児の「学びに向かう力（協調性）」は年長児の「認知（言葉スキル）」に影響しています。さらに、年長児の「生活習慣」「学びに向かう力（自己抑制・がんばる力）」「認知（言葉スキル）」は、いずれも小学1年生の「学習態度」を支えていることがわかりました。

これらの結果から、3つの軸の発達には順序性が

「幼児期から中学生の家庭教育調査・縦断調査」調査概要

調査の実施者：ベネッセ教育総合研究所

調査のテーマ：幼児期から中学生までの子どもの発達と保護者のかかわりとの関連性について明らかにする目的で実施

調査項目：就園・就学状況／メディア利用時間・内容・目的・使い方／認知発達／習い事／生活習慣・学習態度／養育態度・養育行動／子育て肯定感・否定感／子育て観・教育観／読み聞かせなど

調査方法：郵送法（自記式質問紙調査）

調査地域：全国

調査対象：2012年に年少児の子どもを持つ保護者（子どもを対象とした調査は、小学5年生時・中学1年生時に実施）

調査時期：2012年から毎年2～3月に実施

※同じ子どもの発達や生活の変化を捉えるため、年少児以降の縦断調査に同意し、調査に中断することなく回答した保護者のデータを分析した。子どものデータは中学1年生のみを使用した。

■ベネッセ教育総合研究所「幼児期から中学生の家庭教育調査・縦断調査」ウェブサイト

<https://berd.benesse.jp/jisedai/research/detail1.php?id=3684>

アクセス方法：ベネッセ教育総合研究所サイトTOPページ > 研究所について > 乳幼児・子育て研究 > 調査・研究データ > 幼児期から中学生の家庭教育調査・縦断調査



図1 子どもの育ちや学びのプロセスを把握するための3つの軸

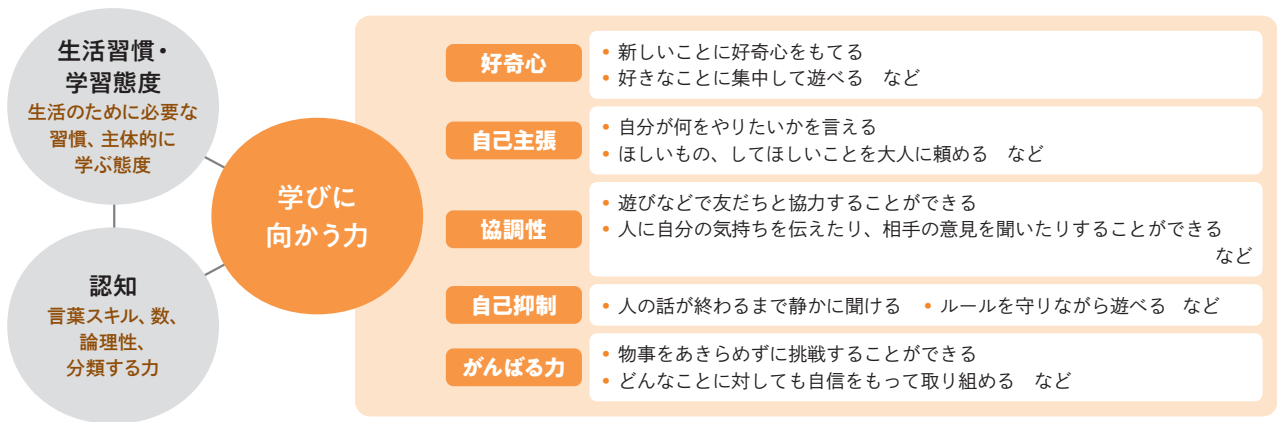
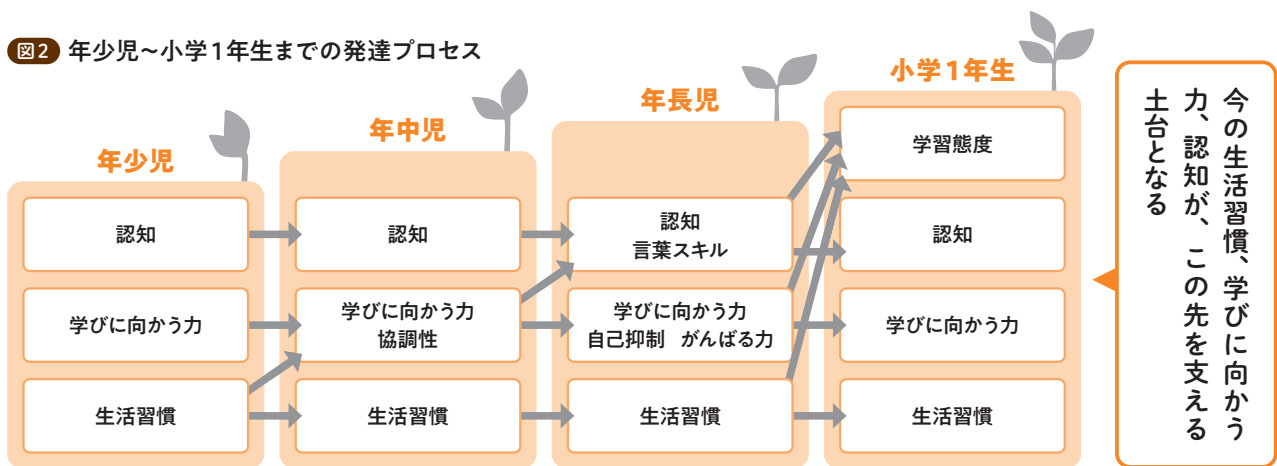


図2 年少児～小学1年生までの発達プロセス



あるとともに、「生活習慣」が「学びに向かう力」「認知」の下支えとなり、小学1年生以降にも影響を与えていることが明らかになりました。

「決まった時間に寝起きができる」「脱いだ服を自分でたためる」「遊んだ後に片づけができる」といった生活習慣を、保護者は放っておいてもいずれ身につくと考えがちです。しかし、本来は子ども一人ひとりがもっているリズムや得意・不得意、

くせなどをよく見て、そこに合わせて支えていくことが必要です。訓練をしてできるようになればよいのではなく、それが身につくまで個々の子どもにまなざしを向け、寄り添い方を理解するといった、プロセスそのものが大切になるのです。

そうして、気持ちよく身の回りのことができるようになり、生活基盤が安定した子どもは、安心した気持ちで園の生活を楽しめるようになります。

それが、「学びに向かう力」や「認知」の獲得にプラスの影響を及ぼすと考えられます。

近年、子どもの園での滞在時間が長くなるにつれ、生活習慣の定着に関する園の役割が大きくなっています。園の先生方に意識していただきたいのは、園と家庭の役割を線引きせず、保護者と協力してサポートする姿勢です。そして、単にできるようになればよいのではなく、子どもに寄り添う大切さを、保護者に伝えていくことです。こうしたサポートは、子どもの生活習慣の定着につながるだけでなく、保護者がこれから先も子どもに伴走していくための支援となるでしょう。

調査から見えたこと②

**意欲を尊重し、思考を促す態度が、
学びに向かう力を支える**

次に、幼児期から小学校高学年にかけて、子どもの「生活習慣・学習態度」「がんばる力」「好奇心」がどのように育ち、それらが中学1年生の「言葉スキル」「論理性」といった認知能力にどのようなつながるのかを、保護者の養育態度や働きかけを交えて分析した結果を見ていきます（図3）。学びに向かう5つの力（図1）は、それぞれ関係し合いながら伸びていくものですが、ここで「がんばる力」と「好奇心」を取り上げているのは、この2つが特に学力に影響する力といわれているからです。

分析からは、幼児期と小学校低学年では、保護者のかかわりとして「意欲の尊重」及び「思考の促し」が、子どもの「生活習慣・学習態度」や「好奇心」「がんばる力」の向上を支えることがわかりました。そして、幼児期以降に積み上げられた「学習態度」や「がんばる力」は、中学1年生の「言葉スキル」や「論理性」に影響していました。

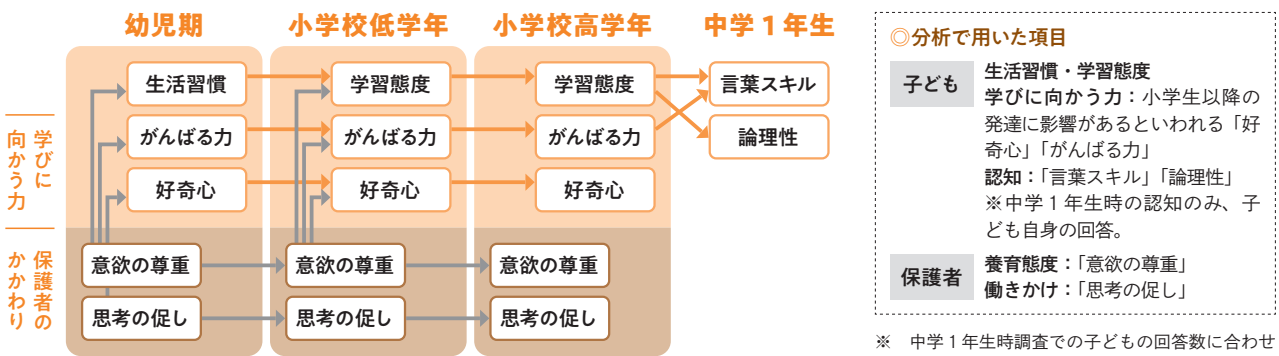
「意欲の尊重」は、子どものやりたいことを尊重して支援したり、気持ちを受け止めたりする態度です。こうした態度が重要なのは、子どもが幼児期以降、新しい事柄に対しても前向きに学び続けていくための支援として不可欠だからです。

もちろん、子どものやりたいことを何でも受け入れればよいわけではありません。園の先生方に向けた研修でも、「どこまで子どもの意思を尊重すべきか」といった質問を受けますが、子どもに何を経験してほしいのかという保育のねらいを明確にした上で、どのような実践が考えられるかを先生方で話し合っていくことが大切だと思います。

一方、「思考の促し」は、子どもの質問に簡単に答えたり、かといって自分で考えなさいと突き放したりすることなく、子どもが自分で考えられるように促す態度です。子どもに伴走しながら、子どもが興味・関心や疑問を抱いたときに、それを膨らませられるような働きかけが大切になります。

園の遊びや活動の中でも、先生方が想定して準備したものと違うものに子どもが着目し、興味・関心を抱くことがよく見られるのではないでしょ

図3 年少児から中学1年生までの追跡調査～同時期の影響



**保護者による子どもの意欲の尊重や思考を促すかかわりが
幼児期～小学校低学年の子どもの発達を支えている**

◎分析で用いた項目

子ども 生活習慣・学習態度
 学びに向かう力：小学生以降の発達に影響があるといわれる「好奇心」「がんばる力」
 認知：「言葉スキル」「論理性」
 ※中学1年生時の認知のみ、子ども自身の回答。

保護者 養育態度：「意欲の尊重」
 働きかけ：「思考の促し」

※ 中学1年生時調査での子どもの回答数に合わせて、分析データは223人分としている。
 ※ 図中の分析は、子どもの月齢、性別、母親の学歴による影響を統制している。

うか。子どもたちが遊びを通して学んでいく園という場では、これをしなければならないということにとらわれすぎないことが大切です。先生方も子どもと一緒に楽しみながら、タイミングよく、臨機応変に対応し、やり方は1つではないことを楽しんでいただけたらと思います。

「意欲の尊重」や「思考の促し」は、保護者のかかわりも重要です。共働き家庭が増える中、時間的余裕のない保護者も少なくないでしょうが、量よりも質が大切で、できるときにすればよいことを伝えてください。お迎えの帰り道やお風呂の時間など、ちょっとした時間に「意欲の尊重」「思考の促し」の2つを頭の片隅に置きながら子どもに寄り添い、話を聞いて、悩みなどがあれば一緒に考えていくようにすればよいと思います。

調査から見たこと③

幼児期に読み聞かせを楽しんだ経験が、 児童期以降の読書行動を豊かにする

最後に、幼児期の読み聞かせや児童期の読書体験共有が、中学1年生の「言葉スキル」や「論理性」にどうつながるかを見ていきます（図4）。

それによると、幼児期の「読み聞かせ頻度」が高いほど、小学校低学年及び高学年の「ひとり読み頻度」が高くなっていました。また、幼児期の読み聞かせの際に、保護者が内容について質問したり、子どもの質問に答えたりする双方向のやり取りに時間をかけるほど、小学校低学年でも本の内容について話し合ったり、感想を述べ合ったりする「読書体験共有」が増え、それが小学校高学

年での「ひとり読み頻度」に影響を与えていました。そして、小学校高学年での「ひとり読み頻度」は、中学1年生の「言葉スキル」や「論理性」の獲得に影響を与えていました。

幼児期でも子どもが1人でひらがなを読めるようになると、読み聞かせをやめてしまうケースが多いようですが、少しもったいない気がします。一緒に面白いと感じてくれる人と読むほうが読書に対する意欲も高まりますから、小学校低学年くらいまでは続けてほしいですし、その後も本の感想を伝え合うなどの読書体験の共有につなげるとよいと思います。園でも、1日に1度は読み聞かせをする、保護者だよりでお勧めの本を伝える、保育室に置かれた本を季節ごとに見直すなどの工夫をしていくとよいでしょう。

柔軟な思考で

学びに向かう力を育む園をつくる

以上の結果を受け、園の先生方には、生活習慣を育むために園で取り組んでいることや、家庭でできることを保護者に伝えていただきたいと思います。「学びに向かう力」は、生涯を通じて伸びていきますが、特別な訓練で伸ばすのではなく、園の友だちや先生との関係性の中で育っていきと捉え、子どもたちと一緒に楽しむ時間を大事にしていきたいと思います。「これはあまり楽しくないな」ということがあれば、なぜ必要なのかを考えてみると、やらなくてよかったことだとわかるかもしれません。そうした柔軟な思考や試行錯誤によって、先生方の「学びに向かう力」も伸びていくのです。

図4 年少児から中学1年生までの追跡調査～読み聞かせ



幼児期の親子の読み聞かせが、小学生でのひとり読みに
つながり、中学生での言葉スキルや論理性の成長を支える

◎分析で用いた項目

読み聞かせ頻度：「ほとんど毎日」「週に3～4日」「週に1～2日」「月に1～3日以下」「ほとんどない」
読み聞かせ時間：1週間の中での1日の平均時間
ひとり読み頻度：「ほとんど毎日」「週に3～4日」「週に1～2日」「月に1～3日以下」「ほとんどない」
読書体験共有：内容について質問したり、子どもの質問に答えたりするという双方向のやり取り

※ 図中の分析は、子どもの月齢、性別、母親の学歴による影響を統制している。

刊行に寄せて

ベネッセは、日本の幼児教育・保育環境の充実を目指し、幼児教育・保育を担うかたに向けて、「保育の質」の向上に役立つ情報をお届けします。幅広い学問領域の研究や調査データをもとに、先生がたの思いに寄り添いながら、よりよい子どもの育ちについてともに考えていきます。

PDF版では表紙写真を公開していません。ご了承ください。

「これからの幼児教育」バックナンバー

2023 **春** | 特集 | 子どもを真ん中にして 数字をもとに考える幼児教育

2022 **冬** | 特集 | 「しくみ」で積み上げ、質を高める幼保小接続

2022 **春** | 特集 | 園長を軸に考える若手保育者の採用と定着

※最新号、バックナンバー等の追加発送は行っていません。

◎WEBサイトから、すべての記事を無料で閲覧・ダウンロードいただけます。

ベネッセ **これからの幼児教育** 検索

<https://berd.benesse.jp/magazine/en/backnumber/>

「これからの幼児教育」お問い合わせ窓口

〒700-8686 岡山市北区南方3-7-17 TEL.0120-926-610 (通話料無料) 受付時間/9:00~18:00 (土日・祝日・年末年始除く)

※番号をよくお確かめのうえ、おかけください。※上記番号に接続できない通信機器・回線の場合は、TEL.086-214-6301へおかけください(ただし通話料がかかります)。